

VERBALE DI ACCORDO

In data 9 luglio 2008

ANSALDO ENERGIA SpA
CONFINDUSTRIA di GENOVA
Segreterie FIM FIOM UILM di Genova
RSU dell'Unità di GENOVA
RSU degli Uffici di MILANO

hanno portato a termine il confronto avviato in merito agli argomenti oggetto della lettera del 29 Aprile 2008 a firma di FIM – FIOM – UILM Segreterie di Genova.

Ansaldo Energia ha illustrato alle OO.SS.LL. l'evoluzione dello scenario competitivo del mercato della power generation le linee generali della politica che intende sviluppare nei prossimi anni per consolidare e migliorare il proprio posizionamento competitivo nei mercati di riferimento, come sintetizzato nel capitolo "Scenario competitivo e politiche industriali".

Le parti hanno poi sviluppato la negoziazione in merito ai temi del confronto – nell'ambito delle linee indicate dal sistema di contrattazione integrativa vigente e conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL riguardo alla disciplina del premio di risultato e dopo ampia ed approfondita discussione sottoscrivono il seguente Accordo.

SCENARIO COMPETITIVO INTERNAZIONALE

Il mercato dell'Energia e della Produzione Elettrica ha confermato nel 2007 il trend di crescita che ha caratterizzato gli ultimi tre anni. L'aumento del prezzo delle fonti energetiche primarie, petrolio e gas naturale in particolare, non ha di fatto rallentato la crescita degli ordini di macchinari per la generazione termoelettrica, raddoppiando, nell'ultimo anno, gli ordinativi di Turbine a Gas e Vapore.

Nel medio-lungo periodo, si prevede che gli alti prezzi di petrolio e gas naturale favoriranno il ricorso sia a forme di energia cosiddette "integrative e alternative", sia al nucleare che ad altri combustibili fossili meno pregiati come il carbone. L'enorme impatto ambientale della produzione elettrica con tale ultimo combustibile, tuttavia, incentiverà la ricerca e lo sviluppo di tecnologie atte a diminuirlo, quali lo stoccaggio e la gassificazione, per limitare i gas di scarico (Carbon Capture & Storage e Integrated Gasification Combined Cycle).

Nonostante l'intensificato interesse e l'attenzione mondiale verso le questioni ambientali, si prevede che la maggior parte della produzione energetica rimarrà nel medio termine fortemente basata su combustibili fossili.

Il 2007 è stato anche l'anno del decollo del processo di privatizzazione e rilancio del settore elettrico russo e del consolidamento della crescita economica di India e Cina.

Il mercato russo, caratterizzato da una sostanziale debolezza sia di costruttori di Impianti che di aziende di Engineering Procurement and Construction (EPC) e di Service locali, ha garantito ad Ansaldo Energia nel 2007 ordinativi pari ad una quota di mercato del 10% circa.

Cina e India proseguono la loro rapida crescita registrando un incremento del PIL pro-capite per l'anno in corso rispettivamente del 10.7% e del 6.5%, con un aumento medio annuo del fabbisogno energetico del mercato della Power Generation stimabile in circa l'8% e il 7% per i prossimi 10 anni.

Entrambi i Paesi, vista la locale abbondanza di carbone e gli alti prezzi di petrolio e gas naturale, stanno fortemente investendo in Turbine a Vapore, soddisfacendo tali fabbisogni prioritariamente con produttori locali.

Per quanto riguarda il settore delle Turbine a Gas e Vapore, i più grandi mercati nel corso del 2007 sono stati i Paesi del Nord Africa e del Medio Oriente, con ordini pari a 24 GW per i primi (il 7% da Ansaldo Energia) e quasi 11 GW per i secondi (75% delle quali per uso in Ciclo Combinato).

Il fiorente mercato degli Impianti di Generazione, le liberalizzazioni dei mercati dell'Europa dell'Est e l'invecchiamento del parco installato spingono alla crescita anche il mercato del Service. Nel 2007 questo mercato ha visto un incremento globale di quasi il 10% rispetto all'anno precedente, favorito anche da una generalizzata maggiore attenzione all'efficienza produttiva, soprattutto per questioni di rispetto ambientale.

Negli ultimi anni si sono affacciati sul mercato dell'offerta sia Paesi con buona capacità produttiva e con livelli salariali molto inferiori a quelli del mercato italiano (in particolare Europa dell'Est), sia Paesi legati all'economia del dollaro, i quali, agevolati dal favorevole rapporto di cambio con l'Euro, risultano fortemente vantaggiosi sul piano del costo del lavoro (Sud America, Far East), imponendo una sfida sul piano della competizione internazionale e degli incrementi di produttività ed efficienza.

POSIZIONAMENTO COMPETITIVO DI ANSALDO ENERGIA

Per quanto riguarda il posizionamento di Ansaldo Energia nello scenario mondiale, gli ultimi anni hanno fortemente spostato il baricentro al di fuori dei mercati tradizionali.

Nel corso del 2007 Ansaldo Energia si è aggiudicata oltre il 5.5% del mercato mondiale delle Turbine a Gas per generazione elettrica a 50 Hz, nel quale General Electric mantiene la propria posizione di leadership con il 39%, seguita da Siemens (23%), Alstom (18%) e Mitsubishi (4.5%).

Nello stesso periodo, Ansaldo Energia ha conquistato quote di mercato importanti del mercato Nordafricano, Russo ed Europeo.

QUADRO STRATEGICO: POLITICA INDUSTRIALE DI ANSALDO ENERGIA

In coerenza con lo scenario competitivo globale del mercato dell'energia e tenuto conto degli attuali posizionamenti competitivi, tecnici e commerciali di Ansaldo Energia, è stata definita una pianificazione strategica che prevede importanti obiettivi di crescita per volumi, quote di mercato, ricavi e margini.

A) – Obiettivi di crescita per Area di Business

Nella tabella sotto riportata sono sintetizzati gli obiettivi di business attualmente definiti in termini di ricavi per le diverse Aree di Business per l'anno 2010 e il relativo confronto con il 2007.

<i>AREA DI BUSINESS</i>	<i>2007</i>	<i>2010</i>
Nuove Macchine/Impianti	758 Mil.€	1.050 Mil.€
Service	254 Mil.€	560 Mil.€

Il raggiungimento di tali risultati, necessari al mantenimento del posizionamento competitivo di Ansaldo Energia, richiederà lo sforzo e il contributo attivo di tutta l'Azienda e il contemporaneo soddisfacimento di alcune condizioni, di seguito indicate.

B) – Obiettivi di crescita della Capacità Produttiva

Le previsioni di mercato confermano per i prossimi anni una crescita della domanda stabilmente superiore rispetto al passato.

In tale scenario, Ansaldo Energia dovrà competere sul piano internazionale garantendo una adeguata capacità di risposta in termini di tempi, qualità e quantità, al fine di soddisfare il sempre più esigente mercato di riferimento (vedi tabella e grafico seguenti).

Piani di Produzione – anni 2004 - 2010

<i>ANNO</i>	<i>Turbine Gas</i>	<i>Turbine Vapore</i>	<i>Generatori</i>	<i>MACCHINE TOTALI</i>
2004	13	6	11	30
2005	7	4	11	22
2006	7	4	15	26
2007	10	7	23	40
2008	18	7	25	50
2009	20	11	37	68
2010	22	12	40	74

Anche al fine di sostenere la crescita dimensionale e qualitativa, migliorando di conseguenza la redditività aziendale, è allo studio un progetto con l'obiettivo di individuare un "Nuovo Modello Operativo" finalizzato a dotare Ansaldo Energia di adeguati processi, comportamenti e sistemi di lavoro. In relazione a tale progetto, l'azienda provvederà a fornire relativa informazione alle RSU.

La necessità di ripensare un diverso approccio operativo è emersa con l'incremento dei carichi di lavoro derivanti dall'aumento dei volumi degli ordini di produzione delle macchine.

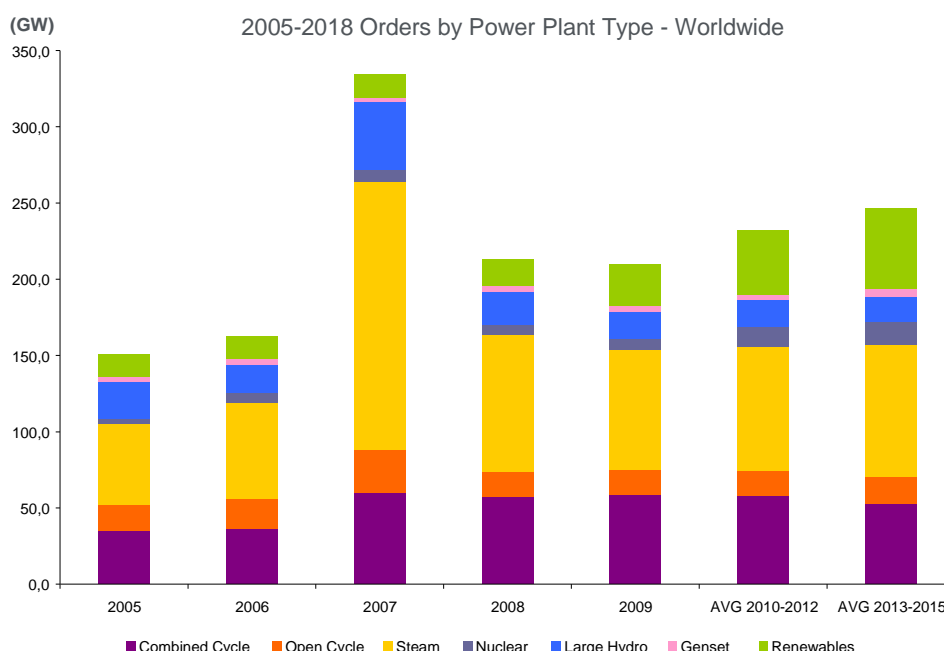
Il progetto, oltre alle fasi di fabbricazione, interesserà anche le attività ingegneristiche e di approvvigionamento collegate alla produzione, nonché la programmazione ed il controllo industriale, integrando in un unico disegno quanto già sviluppato con altre iniziative di miglioramento.

Gli obiettivi del progetto possono essere così sintetizzati:

- migliorare la capacità di pianificazione in risposta al mercato;
- razionalizzare le attività di ingegneria, aumentando progressivamente la standardizzazione documentale, con un maggior focus sulla struttura dei prodotti e le differenti configurazioni produttive;
- gestire i fabbisogni produttivi con l'MRP (Manufacturing Resources Planning);
- diminuire i tempi di transito delle lavorazioni anticipando la produzione a magazzino per i componenti standard non connessi alla configurazione di vendita;
- migliorare la programmazione ed il controllo industriale;
- gestire i costi standard per componenti Make-to-Stock;
- accrescere le competenze interne su processi, valorizzando in particolare l'interfunzionalità aziendale.

Alla richiesta di produzione di nuove Macchine ed Impianti occorrerà aggiungere i volumi che il Service dovrà conseguire nelle attività di revamping e retrofit delle Turbine a Vapore, a Gas e dei Generatori, valorizzando, nel contempo, il sempre più importante mercato della produzione e vendita di materiali e ricambi.

La crescita quantitativa della domanda, unitamente ad una richiesta di minori tempi di consegna - evitando il pagamento delle penali richieste alle aziende costruttrici a garanzia del rispetto degli stessi - costituiranno per Ansaldo Energia la vera sfida e l'opportunità di un duraturo successo a cui tutti le parti coinvolte sia interne che esterne (Clienti e Fornitori inclusi) sono chiamati a contribuire.



C) – Service: crescita Organica e crescita Indiretta

Ansaldo Energia distingue il mercato del Service in due segmenti che richiedono approcci e modelli di business distinti: OEM e OSP™.

Il Service OEM (Original Equipment Manufacturer) rappresenta il mercato costituito dalle Utility (produttori nazionali di energia) e dagli IPP (Independent Power Producers, produttori indipendenti) che gestiscono centrali elettriche con componenti prodotti da Ansaldo Energia (Turbine a Gas, a Vapore e Turbogeneratori).

In questo contesto Ansaldo Energia si qualifica come (OEM) caratterizzando il rapporto con i Clienti con un'offerta di qualità, affidabilità, collaborazione continua, garanzia di regolari aggiornamenti tecnologici che salvaguardano gli asset del Cliente nel tempo e massimizzano i suoi investimenti.

Il Service OSP (Original Service Provider™) rappresenta, invece, il mercato costituito da Utility, IPP e industrie collegate (Oil & Gas, industrie cartiere, ecc.) che gestiscono centrali elettriche con componenti non prodotti da Ansaldo Energia.

In questo contesto la strategia di Ansaldo Energia consiste nel presentarsi come OSP™ capace di rappresentare un network di competenze costituito da diverse aziende di Service esperte in tecnologie su impianti costruiti da altri OEM.

Il rapporto del network OSP™ con i Clienti si basa su una collaborazione flessibile e ad ampio spettro, con un portafoglio tecnologico in continua espansione sia per crescita organica che indiretta, senza prescindere dagli alti standard di qualità, affidabilità e aggiornamento tecnologico continuo.

Gli importanti risultati che la linea di business del Service dovrà garantire potranno essere conseguiti attraverso due prospettive di crescita che richiedono sforzi e differenti approcci verso il mercato di riferimento: la crescita Organica e la crescita Indiretta.

La crescita Organica rappresenta l'aumento dei volumi di attività sulla flotta di macchine ed impianti prodotti e venduti da Ansaldo Energia sui mercati nazionali ed internazionali, configurando un approccio al cliente in termini di partnership a lungo termine.

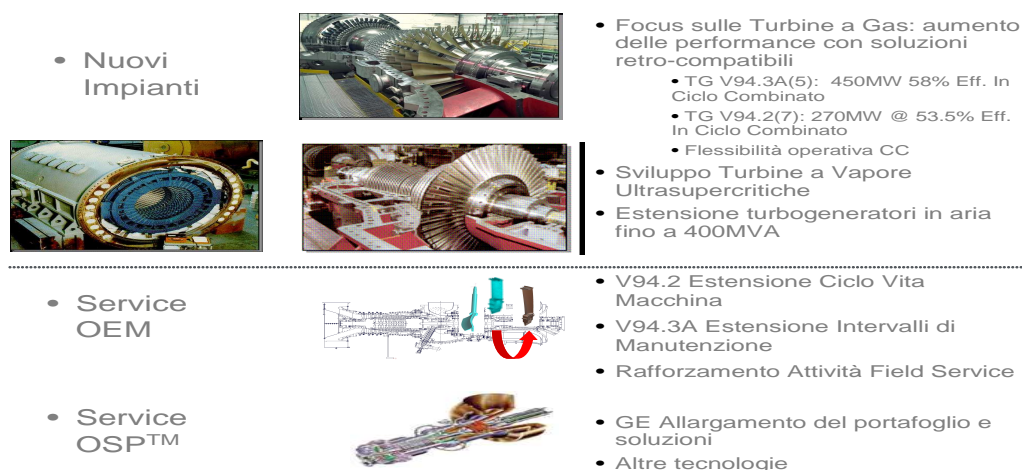
La crescita Indiretta rappresenta la nuova sfida intrapresa da Ansaldo Energia, iniziata con l'acquisizione delle due società estere, la Thomassen Turbine Systems (TTS) e la Energy Service Group (ESG), dove la prima è specializzata sulle Turbine a Gas di tecnologia GE e la seconda su Turbine a Vapore e Generatori di piccola e media taglia di tecnologia Alstom e di altre tecnologie minori.

Questa diversa prospettiva di crescita si ottiene acquisendo all'esterno quella capacità tecnologica che, sommata a quella di Ansaldo Energia, permette di affrontare con successo e crescere in un business dalle buone potenzialità, quale quello delle flotte dei competitors internazionali.

La vera sfida consisterà nell'accreditare Ansaldo Energia sempre più come affidabile partner e fornitore non solo di servizi ma, soprattutto, di soluzioni finalizzate alla massimizzazione degli investimenti dei Clienti attraverso quelli che possono essere indicati come i reali fattori critici di successo: il rispetto delle scadenze contrattuali e degli alti standard qualitativi attesi e la capacità d'intervento per fornire una tempestiva soluzione, direttamente o attraverso l'ottimale gestione della manodopera locale.

D) – Investimenti

Un importante programma di investimenti sia nella Ricerca e Sviluppo che nell'ambito della Manifattura è stato previsto per gli anni futuri al fine di migliorare, da un lato, la competitività dei prodotti, dall'altro, supportare i necessari adeguamenti ai programmi di crescita della capacità produttiva. Per quanto riguarda i prodotti, una sintesi delle linee principali di sviluppo che saranno seguite nei prossimi anni è presentata nella figura sottostante.



Il massimo sforzo sia tecnico che economico sarà finalizzato al miglioramento delle prestazioni tecniche delle Turbine a Gas e dei Cicli Combinati relativi, non solo in termini di potenza ed efficienza ma anche flessibilità e basse emissioni in atmosfera.

La seconda voce importante per lo sviluppo riguarda i progetti OSP dove verranno messe a punto, attraverso attività di re-ingegnerizzazione, le supply chain (la catena di fornitura) per le palette delle Turbine a Gas di tecnologia GE.

In parallelo, continueranno le attività di sviluppo per il generatore raffreddato in aria da 400MVA, per le Turbina a Vapore Ultra Super Critiche e per la realizzazione di modelli di simulazione di macchina ed impianto che consentiranno di arrivare ad offrire ai Clienti soluzioni di diagnostica predittiva e manutenzioni “on condition” (le attività mirate di manutenzione in funzione dei diversi livelli di usura).

A questi interventi si aggiungono investimenti sia per la sicurezza delle aree e dei luoghi di lavoro che per la riqualificazione di immobili destinati a nuovi uffici e servizi al personale.

Il piano degli investimenti programmati testimonia la scelta di Ansaldo Energia di scommettere sul futuro, in uno scenario che la vede impegnata a mantenere e migliorare il proprio posizionamento competitivo nel mercato internazionale.

Per vincere tale scommessa è, però, necessario il coinvolgimento consapevole ed attivo di tutti i livelli aziendali che - pur nelle diversità dei compiti e delle responsabilità – dovranno operare coerentemente, ponendo grande attenzione al contenimento dei costi, al costante recupero di efficacia ed efficienza, al continuo miglioramento dei processi, alla diffusione capillare della cultura della Qualità quale fattore di competitività inteso come modo di lavorare finalizzato ad offrire al mercato prodotti qualitativamente validi e in tempi più rapidi della concorrenza.

In tale prospettiva, le risorse umane – tramite le loro capacità professionali, competenze tecniche e gestionali e la loro serietà e dedizione nel perseguire gli obiettivi assegnati – rappresentano uno dei fattori determinanti per il successo dell'Azienda.

Pertanto, la politica di gestione e sviluppo delle risorse umane dovrà prevedere la realizzazione sistematica di strumenti e momenti di comunicazione al fine di migliorare, da un lato, la conoscenza e il coinvolgimento, dall'altro, alimentare il senso di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi aziendali. Inoltre, dovrà essere garantita una sempre maggiore attenzione alla coerenza dei comportamenti individuali e collettivi per il rispetto delle regole aziendali e contrattuali e andranno valorizzate quelle professionalità a maggior valore aggiunto presenti in Azienda, che, nell'ambito delle diverse qualifiche, sono capaci di garantire quelle competenze critiche indispensabili al positivo sviluppo di Ansaldo Energia.

Tipologie contrattuali.

Le parti, nel confermare che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento, convengono, altresì, che forme di contratto a termine, come il contratto di “apprendistato professionalizzante”, il contratto di “inserimento” e il contratto “a tempo determinato”, come definiti dalla vigente normativa di legge e contrattuale, oltre a costituire necessari strumenti di flessibilità operativa e gestionale, rappresentano modalità di inserimento in azienda che – tramite un mirato accompagnamento formativo e in corrispondenza di un adeguato apprendimento – hanno la finalità di favorire l’accesso dei giovani a lavori stabili e di qualità.

In particolare, e nell’ottica di cui sopra, riguardo all’apprendistato professionalizzante, le parti, mentre riconfermano la normativa di cui all’Accordo 3 Luglio 2006, ribadiscono il reciproco intendimento di estendere l’istituto a specifiche figure “impiegatizie” che verranno individuate con accordo da realizzarsi in sede aziendale entro il prossimo mese di ottobre 2008.

Recentemente – pur rimanendo ampiamente al di sotto dei limiti di legge e del CCNL - ha assunto crescente importanza il ricorso ai contratti di lavoro somministrato.

In relazione a ciò – fermo restando il riferimento alle disposizioni di legge e contratto in materia - le parti ritengono opportuno condividere alcune regole generali da applicare nell’utilizzo del “lavoro somministrato”.

Ai lavoratori somministrati verranno riconosciute, con modalità e criteri convenuti con i “Fornitori di somministrazione lavoro”, le erogazioni economiche correlate al “Premio di Risultato” aziendale.

In caso di assunzione di personale da adibire a mansioni equivalenti a quelle svolte dai lavoratori somministrati utilizzati nelle medesime aree aziendali, gli stessi - a parità di competenze e conoscenze specifiche – verranno considerati prioritariamente per l’inserimento nell’organico aziendale.

* * * * *

Nell’ambito delle modalità di utilizzo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a termine, l’Azienda conferma la sua disponibilità – subordinatamente alle esigenze tecnico / organizzative e produttive – a favorire l’utilizzo del lavoro a tempo parziale anche tramite modalità di articolazione dei tempi di lavoro in forma verticale su base, settimanale e in forma orizzontale con prestazione lavorativa giornaliera anche superiore alle quattro ore.

Formazione

Lo sviluppo delle conoscenze professionali e delle competenze delle risorse umane è un fattore di miglioramento della competitività aziendale, pertanto le parti convengono sull'importanza del rafforzamento e dello sviluppo delle iniziative di formazione professionale.

L'evoluzione delle tecnologie, il cambiamento dei processi operativi, le modificazioni dello scenario competitivo globale entro cui l'Azienda si troverà ad operare nei prossimi anni, devono essere, infatti, accompagnati da mirate azioni formative finalizzate a sostenere nel contempo la crescita dell'azienda e la valorizzazione delle risorse professionali che ne determinano il successo.

In relazione all'importanza della programmazione degli interventi formativi le parti confermano il ruolo attivo nell'individuazione preventiva delle esigenze formative affidato alla Commissione Paritetica costituita con il recente Verbale del 29 Aprile 2008.

Al termine di ciascun corso l'Azienda rilascerà, a richiesta dei partecipanti, un attestato di frequenza con l'indicazione della tipologia della attività formativa svolta e, qualora prevista, la valutazione conseguita.

Le parti convengono, inoltre, sull'importanza della formazione *on the job* in particolare per i giovani inseriti negli ultimi anni nelle linee produttive e negli uffici tecnici. A tal fine l'Azienda provvederà ad incrementare *gli affiancamenti* di tali risorse con lavoratori più esperti e – in relazione ai carichi di lavoro ed a supporto all'attività di *training* dei responsabili di reparto – anche con risorse non più in servizio - di riconosciuta capacità ed esperienza - da impiegare *a termine* con l'esclusivo compito di affiancare le risorse giovani *on the job*.

In merito alle attività di affiancamento *on the job* e all'utilizzo di risorse dedicate a tale scopo, l'Azienda incontrerà con cadenza trimestrale le RSU per verificarne l'andamento.

Anche in relazione agli obiettivi di crescente presenza sui mercati internazionali verranno incrementate le attività di formazione linguistica destinate, in relazione alle specifiche esigenze di utilizzo, a tutte le categorie professionali.

La positiva realizzazione delle attività formative finalizzate alla crescita e all'ampliamento delle competenze delle risorse potrà diventare, altresì, occasione e strumento per favorire i processi orizzontali e verticali di mobilità interna fra mansioni e reparti / cantieri / uffici.

Infine, essendo intenzione delle parti favorire il perfezionamento dei percorsi scolastici dei "lavoratori studenti", le stesse convengono che a partire dal 1 gennaio 2009, ad incremento del monte ore permessi retribuiti originariamente disciplinati con Accordo del 23 luglio 1975, come attualmente riconosciuti ai dipendenti di Ansaldo Energia, vengano concesse ulteriori 8 ore da utilizzare, secondo le attuali modalità in uso, esclusivamente nelle seguenti circostanze:

- *Corsi Universitari di Laurea*

Per ciascun esame superato nell'anno in aggiunta ai primi due

- *Scuole medie superiori*

Per ciascuna promozione alla classe superiore.

Tutte le altre norme / prassi in materia di " permessi per lavoratori studenti" rimangono invariate.

Ambiente e Sicurezza

Ad inizio 2008 è stata costituita l'Unità "Environment, Health and Safety" con la responsabilità di definire e gestire le politiche relative ad ambiente , salute e sicurezza di Ansaldo Energia e delle Società controllate , riferendo direttamente al Vertice aziendale.

Tale scelta va nella direzione di rafforzare , con una struttura dedicata , il presidio aziendale su un tema considerato fondamentale per il miglioramento organizzativo, tecnico e della gestione delle risorse aziendali.

E', ormai, infatti , comune consapevolezza che il tema della sicurezza e della salute sul lavoro e della tutela ambientale debba assumere sempre di più un ruolo centrale in Azienda e vada, quindi, interpretato non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione delle normative in materia, ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

In tale prospettiva le parti, pur nel rispetto della diversità di ruolo e responsabilità, concordano sulla opportunità di collaborare concretamente al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza in Azienda .

Per favorire la continuità dell'attività di sorveglianza e la realizzazione di iniziative congiunte per il miglioramento, le parti – al di là di quanto previsto dalle leggi in materia – convengono di giungere ad una programmazione annuale sia degli incontri fra Servizio di Prevenzione e Protezione e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sia dei sopralluoghi in Cantiere.

Pertanto, all'inizio di ciascun anno solare (e, comunque, non oltre il mese di gennaio), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Responsabile della Gestione del Personale si incontreranno con gli RLS per definire il calendario degli incontri in sede e quello dei sopralluoghi in Cantiere, per l'anno di riferimento.

Per ciascun anno gli incontri in Sede non potranno essere inferiori al numero di cinque (di cui almeno due con la partecipazione del Medico Competente) e il numero dei cantieri visitati non potrà essere inferiore a tre; ciascun sopralluogo verrà effettuato da tre RLS, accompagnati dal RSPP (o da Addetto del Spp) e /o dal Coordinatore per la Sicurezza nei Cantieri (Sites coordination).

Oltre al calendario programmato, qualora si rendessero effettivamente necessari ulteriori incontri o sopralluoghi, le parti potranno attivarsi reciprocamente con un preavviso di 24 ore per gli incontri in Sede e 48 per i sopralluoghi in Cantiere.

Le parti concordano sulla necessità di favorire la diffusione di una cultura della prevenzione condivisa e praticata a tutti i livelli aziendali. A tale scopo ritengono fondamentale la costante sensibilizzazione dei Responsabili operativi aziendali e dei Lavoratori affinché - secondo i rispettivi ruoli e responsabilità - operino nel puntuale rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro , quale momento fondamentale per ridurre il rischio di infortuni , anche di lieve entità.

A tal fine l'Azienda provvederà ad adottare le opportune azioni di natura informativa /formativa e gestionale dirette a tutto il personale.

Con particolare riferimento ai Cantieri all'Esteri, a partire dal 1 ottobre 2008 verrà consegnato ai lavoratori che vi si recheranno in trasferta una scheda – predisposta dall'Azienda – riportante per ogni cantiere/località dati ed informazioni (numeri telefonici, norme di comportamento ,....) utili e funzionali alla permanenza in loco.

L'Azienda, altresì, conferma il proprio impegno a chiedere (anche tramite specifiche clausole contrattuali) la garanzia dell'applicazione di adeguati livelli di sicurezza alle ditte appaltatrici che operano in stabilimento e nei cantieri esterni; a tal fine l'Azienda , già dallo scorso anno, sta svolgendo con le proprie strutture opera di sensibilizzazione ed informazione verso i Fornitori.

Per un rafforzamento di tale politica, l'Azienda verificherà la possibilità di favorire il confronto fra gli RLS aziendali e le strutture dei Fornitori, nell'ambito di opportune azioni di cooperazione e coordinamento .

Intervallo mensa

Le parti confermando che per i quadri ed impiegati non turnisti e per gli operai normalisti la durata dell'intervallo pausa mensa ordinaria è pari a quarantacinque minuti senza obbligo di timbratura, convengono di prevedere per gli stessi – in via sperimentale - la facoltà di uscire dall'Azienda fruendo di un intervallo complessivo non superiore ai settantacinque minuti .

A tal fine è fatto obbligo di timbrare sempre “in uscita” in una fascia oraria ricompresa tra le 11,30 e le 13,15, ed “in entrata” al momento dell'effettiva ripresa dell'attività lavorativa, comunque non oltre le ore 14,30 .

Quanto sopra può essere compatibile con la fruizione della mensa aziendale a condizione che questa risulti ricompresa nell'arco temporale dell'intervallo complessivo come sopra definito.

Il prolungamento così fruito dell'ordinario intervallo, fino ad un max di 30 minuti, va recuperato entro la giornata stessa .

La facoltà di cui sopra decorrerà dal 1 gennaio 2009 , per la durata sperimentale di sei mesi .

Entro il 15 giugno 2009 si terrà un incontro in sede aziendale in cui le parti verificheranno gli esiti della sperimentazione .

Per gli Uffici di Milano viene confermata la normativa in essere.

Elasticità in ingresso

A partire dal 1 gennaio 2009 – e per un periodo sperimentale di sei mesi – per gli impiegati sino al settimo livello non turnisti la normativa - come in particolare disciplinata nei corrispondenti paragrafi contenuti nell'accordo 10.04.2002 - è così sostituita :

entrata al mattino compresa tra le ore 7,45 e le ore 9,30

uscita alla sera non anteriore alle ore 16,30

compensazione giornaliera o mensile e computo delle prestazioni a minuti

la presenza giornaliera non potrà essere inferiore alle sei ore e un quarto, mentre le presenze superiori alle otto ore verranno computate a concorrenza sino ad un massimo di nove ore e tre quarti

non è consentito il recupero in giornate non lavorative (sabato, domenica, altre festività)

Entro il 15 giugno 2009 si terrà un incontro in sede aziendale in cui le parti valuteranno gli esiti della sperimentazione.

Per gli Uffici di Milano viene confermata la normativa in essere.

Servizi (Convenzione con ACSI)

Condividendo le parti l'importanza di favorire la possibilità di conciliare il tempo di lavoro con le esigenze personali , l'Azienda conferma la disponibilità a stipulare con il Centro Sociale "ACSI" una convenzione tramite cui possano essere forniti i seguenti servizi:

- Pagamenti postali , bancari e assicurativi.
- Bollino blu – collaudo.

Dei termini della convenzione, che si prevede divenga operativa dal 1 gennaio 2009, l'Azienda darà informazione alle RSU con un incontro da tenersi entro il 31 ottobre p.v.; in tale occasione verranno valutati i diversi aspetti (organizzativi / economici) della stessa.

La convenzione intende rappresentare un concreto atto di valorizzazione dell'attività di ACSI anche nella prospettiva di estendere la collaborazione ad altri servizi.

In tale prospettiva , l'Azienda si rende disponibile ad avviare un'analisi logistico / economica finalizzata alla partecipazione / realizzazione di strutture di "asilo nido" per l'accoglienza dei figli dei dipendenti.

PREMIO DI RISULTATO

Il miglioramento della competitività aziendale rappresenta per ANSALDO ENERGIA un obiettivo prioritario e fondamentale per consolidare il proprio posizionamento nel mercato della power generation.

In questa prospettiva le parti si danno atto che il “Premio di Risultato” (PdR) possa e debba rappresentare uno istituto teso a favorire l’obiettivo di cui sopra.

Pertanto il “PdR” dovrà essere calcolato con riferimento ai risultati conseguiti rispetto ai fattori che maggiormente - in questa fase - incidono nel raggiungimento del miglioramento della competitività aziendale quali: la crescita di redditività, gli incrementi di efficacia ed efficienza operativa e produttiva, il miglioramento della qualità.

In questo ambito le parti hanno convenuto sull’esigenza di ridefinire, almeno in parte, l’attuale sistema tecnico del Premio di Risultato in vigore sino al 31.12.2008, nei suoi meccanismi ed indicatori, anche allo scopo di favorire un sempre maggior coinvolgimento dell’insieme degli Enti aziendali, e delle risorse umane che li costituiscono, al raggiungimento dei suddetti obiettivi di miglioramento.

In particolare, rispetto al sistema definito con l’Accordo 22.12.2004:

- rimane invariato il VAE come indicatore di misura del risultato aziendale (“performance aziendale”) che fa riferimento al risultato economico dell’Azienda
- i risultati collegati alla “performance produttiva” degli Enti vengono misurati da una serie di indicatori specifici per ogni processo produttivo (che può coinvolgere in diversa misura uno o più Enti aziendali) con la finalità di definire dei criteri di misura il più possibile vicini alle attività / obiettivi dei diversi Enti e alle effettive capacità e possibilità di intervento degli stessi
- viene introdotto un nuovo indicatore che misura la performance della QUALITÀ aziendale e di ente.

Pertanto, l’indicatore della “performance gestionale” rimane in vigore sino al 31.12.2008 e a quella data sarà abolito.

I criteri generali di funzionamento, le modalità di misura dei risultati, le curve di erogazione del premio sono definite nel documento “SISTEMA TECNICO DI MISURA”, Allegato 1 al presente Accordo, di cui costituisce parte integrante.

Il nuovo “Premio di Risultato” così definito avrà applicazione nel quadriennio 2009 – 2012.

Verrà erogato in base al valore degli indici di:

- Risultato aziendale (“Performance aziendale”)
- “Performance produttiva” specifica per processo/ente aziendale
- Qualità (“Performance di Qualità” aziendale e di ente)

i cui contenuti e formule sono definiti nel documento “Sistema tecnico di misura”

I “processi aziendali” la cui “performance produttiva” viene misurata con specifici indicatori sono :

- INGEGNERIA
- FABBRICAZIONE
- TECNICI DI FABBRICA
- MONTAGGIO E AVVIAMENTO
- ACQUISTI
- GESTIONE
- QUALITA' E COLLAUDO
- SERVICE

L'applicazione agli Enti Aziendali viene definita in specifica tabella del “Sistema Tecnico di Misura”.

Il peso degli Indici viene così definito :

- | | |
|---|-------------------------------|
| - Performance aziendale : | 30% del “Premio di Risultato” |
| - Performance produttiva : | 50% del “Premio di Risultato” |
| - Performance di Qualità (aziendale e di ente): | 20% del “Premio di Risultato” |

Le quote di premio legate a ciascun indice sono tra loro indipendenti e vengono calcolate sulla base di specifiche curve di erogazione, come definite nel documento “Sistema tecnico di misura”.

Gli importi del “Premio di risultato” sono variabili in funzione del livello degli obiettivi raggiunti e non potranno superare i valori massimi della tabella in allegato 2 al presente Accordo, rimanendo salvo quanto definito per le quote di premio relative alla “performance aziendale” e alla “performance della qualità aziendale”.

Inoltre, gli importi rimangono differenziati in base ai parametri retributivi “per fasce” di livello di inquadramento, come indicato nella tabella in allegato 2 al presente Accordo.

Nel quadriennio i valori totali del Premio – corrispondenti al paramentro 120 – sono i seguenti :

- | | | |
|---------------|---|---------------|
| - Per il 2009 | : | 2.600 € lordi |
| - Per il 2010 | : | 3.000 € lordi |
| - Per il 2011 | : | 3.400 € lordi |
| - Per il 2012 | : | 3.800 € lordi |

L'erogazione del “Premio di Risultato” avverrà secondo le seguenti tempistiche e modalità:

- anticipazione di 800 Euro lordi con il cedolino del mese di luglio dell'anno di riferimento;
- conguaglio con il cedolino del mese di luglio dell'anno successivo, correlato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti per l'anno di riferimento in relazione alla “Performance aziendale”, alla “Performance produttiva” ed alla “Performance di Qualità”.

L'anticipazione verrà riconosciuta a tutti i dipendenti (operai, impiegati e quadri) Ansaldo Energia in forza al 1° luglio dell'anno di riferimento nell'area di Genova e Milano.

Nel caso di uscita successiva al 1° luglio dell'anno di riferimento ed antecedente al 1° luglio dell'anno seguente verrà riconosciuta la sola anticipazione in proporzione all'effettivo servizio effettuato nell'anno di riferimento.

Il conguaglio verrà effettuato per i lavoratori in forza al 1° luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per gli assunti nel corso dell'anno di riferimento l'importo del premio (conseguito in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti) verrà riconosciuto in relazione all'effettivo servizio prestato nel periodo (anno di riferimento).

I lavoratori in regime di part-time riceveranno il premio raggiunto in proporzione alla quota di tempo parziale risultante a contratto.

APPLICAZIONE E VERIFICHE

Le parti, nella consapevolezza che l'avvio dal 2009 del nuovo premio di risultato - con riferimento, in particolare, alle "performance produttiva" articolata per processo aziendale e all'introduzione del nuovo indice di "Qualità" aziendale e per ente - rende necessario procedere alla giusta implementazione / taratura degli strumenti di misura degli indicatori, convengono che a partire dal prossimo mese di settembre – con cadenza bimensile – l'Azienda illustri in sede di "Commissione Premio di Risultato" l'andamento delle azioni / interventi posti in atto, al fine del loro esame e discussione.

Al fine di meglio monitorare l'introduzione dei nuovi indicatori all'interno della "Commissione" verrà istituita una sub Commissione "Qualità" con la partecipazione del Responsabile aziendale della Qualità.

Ai lavori della "Commissione" - composta permanentemente da quattro rappresentanti dell'Azienda e sei RSU dell'Unità di Genova – parteciperanno di volta in volta i Responsabili dei processi aziendali oggetto dell'esame.

Ai lavori della Commissione – quando di interesse – potranno partecipare anche gli RSU degli Uffici di Milano.

Entro la fine di novembre p.v. la "Commissione Premio di Risultato" produrrà un documento scritto di valutazione del lavoro svolto e dello stato di implementazione del sistema di misura.

In occasione della prima riunione del mese di settembre p.v. la Commissione nominerà un Segretario (di parte aziendale) con il compito di calendarizzare gli incontri, redigere i verbali di ciascuna riunione, predisporre la "prima bozza" del documento scritto di valutazione di cui sopra che verrà discussa - e se del caso emendata - da parte della "Commissione Premio di Risultato"

Le parti condividono, altresì, la necessità di accompagnare con un costante monitoraggio l'andamento del primo anno di applicazione del nuovo "Premio di risultato"; pertanto convengono che, sempre in sede di "Commissione Premio di Risultato" :

- Entro la prima metà del mese di Febbraio 2009 l'Azienda comunicherà alle RSU gli obiettivi dell'anno connessi agli indici aziendali
- Entro la seconda decade del mese successivo, l'Azienda comunicherà alle RSU il consuntivo riferito agli indicatori della "performance aziendale" del mese precedente e verranno esaminate le cause degli eventuali scostamenti e i possibili interventi correttivi. Tali incontri inizieranno con il mese di marzo (in riferimento ai mesi di gennaio – febbraio) e si terranno in tutti i mesi successivi (con esclusione del mese di agosto).
- Riguardo all'indice "Qualità" le verifiche avranno andamento bimestrale.

La Commissione – che opera nella salvaguardia del duplice principio di trasparenza interna e di riservatezza verso l'esterno delle informazioni rese disponibili – individuerà modalità di comunicazione della propria attività alla popolazione aziendale al fine di rafforzare il coinvolgimento delle risorse professionali al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Al termine del primo anno di applicazione, e comunque entro il mese di gennaio 2010, la "Commissione Premio di Risultato" produrrà un documento scritto contenente la verifica tecnica dell'applicazione del nuovo sistema di misura, che tenga conto degli eventuali cambiamenti tecnico ed organizzativi che fossero nel frattempo intervenuti.

Il documento sarà reso disponibile alle parti firmatarie del presente Accordo al fine di consentire una valutazione complessiva del funzionamento del nuovo "Premio di Risultato".

* * * * *

Le parti convengono che con decorrenza 31.12.2008 venga abolita la "quota mensile" del Premio di Risultato.

A decorrere dal 1 Gennaio 2009 entreranno a far parte della retribuzione come voce retributiva non assorbibile (accordo 9 luglio 2008) gli importi lordi mensili indicati nella tabella in allegato 3 al presente Accordo.

Le parti si danno atto che tale voce e i relativi importi non saranno più oggetto di successiva negoziazione.

* * * * *

Le parti si danno atto che il "Premio di Risultato" è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti, quali a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, tredicesima mensilità, premio di produzione, indennità varie, maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo etc. .

Le parti convengono inoltre che gli importi erogati a tale specifico titolo sono esclusi dal computo utile al calcolo del TFR.

Le parti infine si danno reciprocamente atto che il “premio di Risultato” come definito nel presente accordo ha tutti gli idonei requisiti per beneficiare degli effetti della detassazione e della decontribuzione, come ad oggi disciplinati dall’art. 2, D.L. n. 93/2008 e dal c. 67 e seguenti, art. 1, Legge n.247/2007.

Le parti si danno atto che a breve si incontreranno in sede aziendale per esaminare i seguenti temi:

- professionalità critiche (officina);
- attività e modalità di lavoro finalizzate ad un più razionale ed efficace sviluppo della produzione quali: attività di “autocontrollo”, attività di “automanutenzione”, attività di “automovimentazione”, abbinamento “temporaneo”, “avvicendamento” in pausa mensa.
- Indennità turni avvicendati.

QUOTA CONTRATTO

L'Azienda distribuirà con la busta paga del mese di Luglio 2008 un modulo che consentirà al lavoratore non iscritto a FIM, FIOM, UILM di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato di una quota contratto pari a 30 Euro da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di settembre 2008.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato 2 : Tabella Premio di Risultato 2009 - 2012			
PREMIO DI RISULTATO			
(Valore totale annuo in € lordi)			
ANNO	PARAMETRO	LIVELLO	IMPORTO TOTALE LORDO
2009	100	2 - 3 - 4	2167
	120	5 - 6	2600
	130	7	2817
	140	8 - Q	3033
2010	100	2 - 3 - 4	2500
	120	5 - 6	3000
	130	7	3250
	140	8 - Q	3500
2011	100	2 - 3 - 4	2833
	120	5 - 6	3400
	130	7	3683
	140	8 - Q	3967
2012	100	2 - 3 - 4	3167
	120	5 - 6	3800
	130	7	4117
	140	8 - Q	4433

ALLEGATO 3 ALL'ACCORDO 9 LUGLIO 2008

Voce retributiva non assorbibile

<i>Livello</i>	<i>Importo lordo mensile *</i>
2	76
3	76
4	76
5	85
6	85
7	90
8	94
Q	94

*per 13 mensilità

